

	<b>ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS</b>	<b>REVISION 01</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	<b>Página 1 de 21</b>
		<b>VIGENCIA: 01 DEL AGOSTO ENERO DEL AÑO 2020</b>

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

De acuerdo con los Art.104 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo a continuación se presenta el “Reglamento interno de Trabajo” en el que se incluyen las cláusulas más comunes con las cuales se cumplan los requisitos mínimos exigidos para dichos reglamentos según la norma del art.108 del Código Sustantivo del Trabajo:

### CAPÍTULO I

**ARTICULO 1**—El presente documento contiene el Reglamento Interno de Trabajo prescrito ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS persona jurídica de derecho privado, domiciliada en la ciudad de Cali sus disposiciones quedan sometidas tanto el empleador como sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

### CAPÍTULO II

#### Condiciones de admisión

**ARTICULO 2**—Quien aspire a desempeñar un cargo en ASESORIAS E

IMPORTACIONES FRITEC SAS:

Podrá participar en las convocatorias que llegaren a realizarse. Para el efecto, el interesado deberá hacer llegar una Hoja de Vida para ser incluida en el respectivo Banco de Datos, acompañando los documentos que soporten la respectiva hoja de vida.

Cuando se trate de menores de edad, se requerirá la autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.

**PARAGRAFO.** —El empleador podrá establecer dentro del presente reglamento, además de los documentos mencionados; todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto, tales como la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo de *“datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca”* (L. 13/72, art. 1º).

Tampoco se harán exigencias respecto a la prueba de gravidez para las mujeres, salvo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Min trabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

	<b>ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS</b>	<b>REVISION 01</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	<b>Página 2 de 21</b>
		<b>VIGENCIA: 01 DEL AGOSTO ENERO DEL AÑO 2020</b>

### **Período de prueba**

**ARTICULO 3**—ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de aquella, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

**ARTÍCULO 4**—El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, núm. 1º).

**ARTICULO 5**—El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7º).

**ARTICULO 6**—Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

### **CAPÍTULO III**

#### **Trabajadores accidentales o transitorios**

**ARTICULO 7**—Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º).

### **CAPÍTULO IV**

#### **Horario de trabajo**

**ARTÍCULO 8**—El Horario de entrada y salida de los trabajadores será el siguiente:

De lunes a viernes

Hora de entrada:	8:00 a.m.
Hora de almuerzo:	12:00 a 1:00 pm
Hora de salida:	5:30 p.m.

Sabados

Hora de entrada:	8.00 am
Hora salida:	12.30 pm

	<b>ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS</b>	<b>REVISION 01</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	<b>Página 3 de 21</b>
		<b>VIGENCIA: 01 DEL AGOSTO ENERO DEL AÑO 2020</b>

**PARAGRAFO 1°-** Sin perjuicio de las horas de ingreso aquí señaladas, la jornada establecida en el presente Reglamento no aplicará para los trabajadores o funcionarios de confianza, dirección y manejo. En consideración a la naturaleza de las funciones y Responsabilidades que les han sido asignadas, su permanencia y desempeño en ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS podrá extenderse hasta más allá de la jornada legal, de modo tal que se atiendan cabalmente los cometidos a su cargo y sin que ello implique el reconocimiento de tiempo extra.

**PARAGRAFO. 2** para las empresas que laboran el domingo. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

**PARAGRAFO 3.»** Jornada laboral flexible. (L. 789/2002, art. 51) Modificó el inciso primero del literal C), incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la Jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m. (L. 1486/2017).

## **CAPÍTULO V**

### **Horas extras y trabajo nocturno**

**ARTÍCULO 9—Trabajo ordinario y nocturno.** De conformidad con el texto del Artículo 25 de la Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, se entiende por:

1. Trabajo ordinario, el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno, el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.). Y las seis horas (6:00 a.m.).

	<b>ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS</b>	<b>REVISION 01</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	<b>Página 4 de 21</b>
		<b>VIGENCIA: 01 DEL AGOSTO ENERO DEL AÑO 2020</b>

**ARTICULO 10.** —Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159).

**ARTICULO 11.** — El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias. Y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, art. 1°).

**ARTÍCULO 12.** —Tasas y liquidación de recargos. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

**PARGRAFO.** —La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**ARTICULO 13.** — El empleador no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

**PARÁGRAFO 1º**—En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

**PARAGRAFO 2º**—Descanso en día sábado. Podrán repartirse las cuarenta y ocho (47) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

## **CAPÍTULO VI**

### **Días de descanso legalmente obligatorios**

**ARTÍCULO 14.** —Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral vigente.

	<b>ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS</b>	<b>REVISION 01</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	<b>Página 5 de 21</b>
		<b>VIGENCIA: 01 DEL AGOSTO ENERO DEL AÑO 2020</b>

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1°, dic. 22/83).

PARAGRAFO. 1°—Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, num. 5°).

PARAGRAFO 2. – Los agentes comerciales, debido a la naturaleza de su cargo cuentan con una jornada flexible, lo que conlleva a que puedan trabajar los domingos y festivos si así el cliente lo requiere.

PARAGRAFO 3°—Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modifican artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 15.** —El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

**ARTÍCULO 16.** —Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, se ordene suspender el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento o acuerdo con los trabajadores. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

#### **Vacaciones remuneradas**

**ARTÍCULO 17.** —Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1°).

**ARTÍCULO 18.** —La época y los periodos de vacaciones individuales o colectivas será señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

**ARTÍCULO 19.** —Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

**ARTÍCULO 20.** — Por regla general, no se permite compensar las vacaciones en dinero, salvo que medie solicitud expresa del trabajador para que se le pague en dinero hasta la mitad de ellas. Igualmente procederá la indemnización cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones. La compensación a que se alude procederá por un año cumplido de servicios y

	<b>ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS</b>	<b>REVISION 01</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	<b>Página 6 de 21</b>
		<b>VIGENCIA: 01 DEL AGOSTO ENERO DEL AÑO 2020</b>

proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

**ARTICULO 21.** —En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no serán acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

**ARTÍCULO 22.** —Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

**ARTÍCULO 23.** — El empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5º). En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3º, par.).

## **CAPÍTULO VII**

### **Permisos o licencias remuneradas**

**ARTÍCULO 24-**El EMPLEADOR concederá a sus TRABAJADORES los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad al EMPLEADOR y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos o licencias y la respectiva remuneración estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias y de acuerdo a cada circunstancia en particular, el EMPLEADOR determinará el número de días remunerados que otorgará al TRABAJADOR.
- b. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el diez por ciento (10%) de los TRABAJADORES.
- c. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

**ARTÍCULO 25 -** El EMPLEADOR reconocerá la licencia por luto equivalente a cinco (5) días hábiles remunerados, por el fallecimiento del (la) cónyuge o compañero(a) permanente, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil. Dicha licencia se concederá en el momento

	<b>ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS</b>	<b>REVISION 01</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	<b>Página 7 de 21</b>
		<b>VIGENCIA: 01 DEL AGOSTO ENERO DEL AÑO 2020</b>

en que el TRABAJADOR avise al EMPLEADOR de la ocurrencia de la situación y presente prueba sumaria del parentesco que lo unía.

**ARTÍCULO 26** - El EMPLEADOR reconocerá a la TRABAJADORA en estado de embarazo en forma oportuna, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1º del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico que para tal efecto expida el médico tratante.

**ARTÍCULO 27** - Los permisos de los TRABAJADORES, hasta por tres (3) días, serán concedidos por el EMPLEADOR., después de examinar cuidadosamente las razones invocadas por el TRABAJADOR en el escrito de solicitud. Corresponde al EMPLEADOR la decisión de conceder o no las licencias superiores a tres (3) días, previa solicitud escrita y motivada del interesado con la debida anticipación. En este caso, si el EMPLEADOR lo concede, indicará además si son remunerados o no.

**ARTÍCULO 28** - Si los permisos o licencias que menciona este Reglamento coinciden con un día en el cual el empleado estuviera en uso de descanso o se encontrara en vacaciones, el pago de la licencia sólo comprenderá el valor de los días hábiles que efectivamente haya tenido que dejar de concurrir al trabajo, teniendo en cuenta el máximo establecido en este reglamento para cada caso.

**ARTÍCULO 29** - El TRABAJADOR tiene la obligación de regresar al trabajo al día siguiente de aquel en que termine el permiso. El retardo sin causa justificada se considerará como abandono del puesto y tendrán los efectos previstos en este Reglamento.

## **CAPITULO VIII**

### **Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan**

**ARTÍCULO 30** —Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a el empleador que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

	<b>ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS</b>	<b>REVISION 01</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	<b>Página 8 de 21</b>
		<b>VIGENCIA: 01 DEL AGOSTO ENERO DEL AÑO 2020</b>

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, ni de los aportes parafiscales, en las proporciones fijadas legalmente.

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

**ARTÍCULO 31** —Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

**ARTÍCULO 32** —Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará mediante transferencia electrónica efectuada hacia la cuenta bancaria informada por el trabajador.

**ARTÍCULO 33** —El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito.

El salario en dinero se pagará por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor a una semana, y para sueldos será quincenal.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

## CAPÍTULO IX

### **Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo**

**ARTÍCULO 34** — Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de seguridad y salud en el trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral de todos los trabajadores.

**ARTÍCULO 35** —Los servicios médicos que requieran los trabajadores estará a cargo de las E.P.S., de las A.R.L. A través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO 36** —Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a XXXX de la empresa y en ultimas a XXXXX de aquella, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso

	<b>ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS</b>	<b>REVISION 01</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	<b>Página 9 de 21</b>
		<b>VIGENCIA: 01 DEL AGOSTO ENERO DEL AÑO 2020</b>

determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 37** —Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena el empleador en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTÍCULO 38** —Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene el empleador para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los equipos y demás elementos de trabajo especialmente para evitar la ocurrencia de accidentes laborales.

**PARÁGRAFO.-** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de seguridad y salud en el trabajo de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa.

**ARTÍCULO 39** - En caso de accidente de trabajo, el empleador ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo ante la EPS y la ARP, en los términos establecidos la Ley 1562 de 2012, o en las normas que la sustituyan, modifiquen o reglamenten.

**ARTÍCULO 40**—En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTÍCULO 41.** —Tanto el empleador como las administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

	<b>ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS</b>	<b>REVISION 01</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	<b>Página 10 de 21</b>
		<b>VIGENCIA: 01 DEL AGOSTO ENERO DEL AÑO 2020</b>

**ARTÍCULO 42** —En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el empleador como los trabajadores, se someterán a las normas de que rigen el funcionamiento y operación del *Sistema de Riesgos Laborales* establecido en la Ley 1562 de 2012.

### **DOTACIÓN**

**ARTÍCULO 43-** La sociedad ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS. hará entrega a cada uno de los trabajadores de la dotación dos veces al año en el mes de enero y julio, consistente en:

- Dos (2) camisetas
- Dos (2) Pantalones.

**PARAGRAFO.** - La dotación suministrada deberá ser devuelta en buen estado por el trabajador, al momento en que finalice el contrato laboral suscrito con la empresa.

En caso de que el trabajador pierda o dañe algún elemento de la dotación suministrada, aquel le será descontado en las correspondientes quincenas.

### **CAPÍTULO X**

#### **Prescripciones de orden**

**ARTÍCULO 44** —Son deberes de los trabajadores:

- a) Respetar a los superiores conforme a los diversos grados de subordinación.
- b) Respetar a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de el empleador en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

	<b>ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS</b>	<b>REVISION 01</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	Página 11 de 21
		<b>VIGENCIA: 01 DEL AGOSTO ENERO DEL AÑO 2020</b>

## **CAPÍTULO XI**

### **Orden jerárquico**

**ARTÍCULO 45.** —El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente: director (a) Ejecutiva, Gestor de Proyectos, Profesionales Asesores, Profesionales de Apoyo, personal asistencial y operativo.

**PARÁGRAFO.** - La facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores reside única y exclusivamente en la Dirección Ejecutiva de la Empresa.

## **CAPÍTULO XII**

### **Labores prohibidas para mujeres y menores. Trabajos Especiales.**

**ARTÍCULO 46** —Es prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en los trabajos relacionados en los numerales 2 y 3 del artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 47** — El empleador podrá contratar los servicios de pasantes o estudiantes universitarios que deseen cumplir con sus deberes de práctica profesional. Para el efecto, se estará a lo previsto en la normativa vigente sobre la materia y al texto de los convenios que se suscriban con las respectivas instituciones de educación a las cuales estos pertenezcan.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Obligaciones especiales para el empleador y los trabajadores**

**ARTÍCULO 48** —Son obligaciones especiales empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.

	<b>ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS</b>	<b>REVISION 01</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	<b>Página 12 de 21</b>
		<b>VIGENCIA: 01 DEL AGOSTO ENERO DEL AÑO 2020</b>

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta en la EPS. Respectiva para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

10. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

13. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.

14. Será también obligación de su parte, afiliar al trabajador al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en el empleador (CST, art. 57). Esta previsión aplica solamente para el personal operativo que cumpla la condición antes expuesta.

**ARTÍCULO 49** —Son obligaciones especiales de los trabajadores:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta el empleador o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a el empleador, lo cual no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5. Comunicar oportunamente a el empleador las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales o por las autoridades del ramo, y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales. (Ley 1562 de 2012).

8. Registrar en las oficinas de el empleador su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).

	<b>ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS</b>	<b>REVISION 01</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	<b>Página 13 de 21</b>
		<b>VIGENCIA: 01 DEL AGOSTO ENERO DEL AÑO 2020</b>

9. Deberá practicar el trato justo, honesto e íntegro en cada aspecto de sus relaciones con otros empleados de la empresa, el público, superiores, clientes y proveedores.

10. Es imperativo el respeto a los compañeros de trabajo y procurar completa armonía con los superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.

**ARTÍCULO 50.** — Es prohibido a la Empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

c) Por orden judicial de un Juez de la República puede ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir medidas cautelares que se definan en los procesos judiciales.

d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que llegare a establecer el empleador.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

	<b>ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS</b>	<b>REVISION 01</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	<b>Página 14 de 21</b>
		<b>VIGENCIA: 01 DEL AGOSTO ENERO DEL AÑO 2020</b>

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto. En todo caso, el empleador se acogerá a las normas previstas en la legislación vigente para las entidades sin ánimo de lucro.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

**ARTÍCULO 51** —Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de las instalaciones del empleador los útiles de trabajo, elementos de oficina, información digital o física sin el respectivo permiso. En cumplimiento de este precepto, es claro que toda la información generada en desarrollo de los contratos de trabajo vigentes, es de propiedad del empleador de ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS. Salvo que se pacte lo contrario.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
9. Está prohibido el acoso físico, golpea, empujar u otro contacto físico agresivo, amenazas o gestos indecorosos, al igual que las agresiones verbales entre compañeros de trabajo, con los superiores o clientes de la empresa.
10. Promover discordias, incitar al desconocimiento de órdenes impartidas, creando un mal ambiente de trabajo.

## CAPÍTULO XIV

### Escala de faltas y sanciones disciplinarias

**ARTÍCULO 52.** —El empleador no puede imponer a sus trabajadores o empleados sanciones no previstas en este reglamento, en el contrato de trabajo. (CST, art. 114), en los Estatutos Internos, en las directrices laborales que se expidan, en su Manual de Procedimientos, en el *Código de Ética y Buen Gobierno* o en sus políticas internas

Artículo 68º: Faltas leves. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

	<b>ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS</b>	<b>REVISION 01</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	<b>Página 15 de 21</b>
		<b>VIGENCIA: 01 DEL AGOSTO ENERO DEL AÑO 2020</b>

1. El retardo hasta de quince (15), minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración al EMPLEADOR, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración al EMPLEADOR, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días;
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración al EMPLEADOR implica, por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses;
4. La violación leve por parte del TRABAJADOR de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

**ARTÍCULO 53.** - La imposición de multas no impide que el EMPLEADOR prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo de dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los TRABAJADORES del establecimiento que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

**ARTÍCULO 54.** - Faltas graves. Se establecen las siguientes clases de faltas graves y por consiguiente configurarán una justa causa para dar por terminado el contrato individual de trabajo, las siguientes:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez;
2. La falta total del TRABAJADOR en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez;
3. La falta total del TRABAJADOR a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez
4. Violación grave por parte del TRABAJADOR de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
5. El incumplimiento de obligaciones que hayan generado tres (3) o más llamados de atención por la misma causa en el lapso de un año.
6. Acudir al lugar de trabajo en estado de alicoramiento o bajo el efecto de sustancias alucinógenas o similares.
7. El uso de vocabulario soez para con sus colegas al igual que sus superiores en cualquier momento constituye falta grave en su primera comisión.
8. El uso de maniobras o acciones que tiendan a ralentizar la producción del EMPLEADOR o genere divergencias con sus colegas y que afecte el desempeño de estos últimos en las labores que les corresponde.
9. Cualquier tipo de ventas en favor del TRABAJADOR durante horario laboral o dentro del sitio de trabajo constituye falta grave en su primera comisión.
10. El uso indebido o no uso por completo del control de entradas y salidas del turno de trabajo por parte de los empleados, por tercera vez.
11. El uso indebido o no uso por completo por parte de los empleados de los implementos de seguridad para el cumplimiento de las labores equivale a una falta grave en su primera comisión.

	<b>ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS</b>	<b>REVISION 01</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	<b>Página 16 de 21</b>
		<b>VIGENCIA: 01 DEL AGOSTO ENERO DEL AÑO 2020</b>

12. Cualquier conducta que implique algún tipo de agravio o acoso sexual por parte del TRABAJADOR en detrimento de sus colegas o superiores equivale a falta grave en su primera comisión.
13. El hurto de cualquier tipo de bien que pertenezca al EMPLEADOR, que se encuentre dentro del sitio de trabajo o similar, equivale a falta grave en su primera comisión.
14. La desobediencia de un TRABAJADOR respecto a órdenes directas que provengan del personal administrativo sin ningún tipo de justificación equivaldrán a falta grave en su primera comisión.
15. El no cumplimiento reiterado de los topes de trabajo impuestos por el EMPLEADOR al TRABAJADOR por conductas que sean atribuibles directa y absolutamente al empleado.

**ARTÍCULO 55.** - Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el EMPLEADOR deberá adoptar el siguiente procedimiento, respetando cada una de las siguientes etapas:

1. Realización de informe o reporte: El jefe inmediato del TRABAJADOR debe realizar un informe o reporte escrito de manera inmediata al momento en que tenga conocimiento de la comisión de la falta, en el que narre con detalle los hechos ocurridos. El documento se pondrá en conocimiento de la persona encargada del EMPLEADOR;

2. Análisis del informe y recolección de pruebas: El encargado realiza un análisis del informe y toma la decisión sobre el conducto que se ha de seguir para afrontar dicha situación. En el caso en que se considere que evidentemente se está frente a una falta generadora de sanción, el jefe inmediato del TRABAJADOR debe recolectar las pruebas necesarias para poder imputar responsabilidad y, adelantar el proceso disciplinario por medio del cual se imputará la sanción, si hubiere lugar a ello;

Parágrafo 1º: El inicio del proceso disciplinario debe obedecer al principio de inmediatez de la falta, es decir, que entre la falta cometida y la decisión del EMPLEADOR de llamar al empleado a descargos exista un tiempo razonable.

3. Apertura formal del proceso disciplinario: Se realiza mediante una comunicación formal y escrita de la apertura del proceso disciplinario al TRABAJADOR a quien se imputan las conductas objeto de posibles sanciones. Esta comunicación será entregada personalmente al TRABAJADOR, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la comisión de la falta. Eventualmente, un TRABAJADOR podrá ser llamado a diligencia de aclaración de hechos para escuchar su versión de situaciones que se presenten en la compañía, sin que esto implique una sanción disciplinaria, aunque no se puede descartar que haya lugar a un proceso disciplinario.

Parágrafo 1º. La comunicación debe contener la formulación de los cargos imputados por escrito, por tanto, en este se deben describir las conductas y las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar. Igualmente, debe acompañarse de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, con el fin de correr traslado de las mismas.

Parágrafo 2. En la comunicación de que trata este numeral, se fijará fecha, hora y lugar para la práctica de la diligencia de descargos, de manera que quede establecido el término durante el cual el TRABAJADOR ejercerá su derecho a la defensa, indicando que el imputado tiene la oportunidad de presentar, junto con sus descargos, las pruebas que tenga a su favor.

Parágrafo 3º. En la comunicación de citación se debe informar al TRABAJADOR que puede acudir a la audiencia acompañado de un abogado titulado, que solo podrá intervenir para verificar que en todo momento se le garantice el debido proceso y el derecho de defensa.

4. La diligencia de descargos: En la fecha, hora y lugar fijados en la comunicación, se practicará diligencia de descargos en la que el TRABAJADOR podrá formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, con el fin de garantizar el

	<b>ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS</b>	<b>REVISION 01</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	<b>Página 17 de 21</b>
		<b>VIGENCIA: 01 DEL AGOSTO ENERO DEL AÑO 2020</b>

ejercicio de su derecho de contradicción. En esta diligencia deberá estar presente un representante del EMPLEADOR y el TRABAJADOR. De esta diligencia se dejará constancia en un acta que deberá ir firmada por los que en ella han intervenido.

Parágrafo 1°. Serán admisibles como medios de prueba, todas las consagradas en la Ley vigente en Colombia. En caso de que el TRABAJADOR desee aportar como prueba la declaración de un tercero o compañero de trabajo, será admisible una declaración extrajudicial rendida ante notario bajo gravedad de juramento, pero la Empresa se reserva el derecho a citar al declarante para que ratifique personalmente su declaración.

Parágrafo 2°. Si el TRABAJADOR lo solicita, podrá suspenderse la diligencia de descargos, para que pueda analizar adecuadamente las pruebas que resulten complejas o requieran tiempo para su análisis.

Parágrafo 3°. Esta diligencia se realizará en presencia del jefe inmediato del TRABAJADOR, siempre y cuando su presencia se considere necesaria o según corresponda, el directivo del área a la que pertenece el TRABAJADOR; un testigo y/o su abogado a voluntad del TRABAJADOR.

Parágrafo 4°. Dentro de esta etapa se darán a conocer los hechos posibles de sanción al TRABAJADOR y la sanción provisional que le será imputada.

5. El pronunciamiento definitivo: El EMPLEADOR, se pronunciará mediante un escrito motivado y congruente, basada en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa del TRABAJADOR. Para el efecto, se deberá indicar las normas legales o del reglamento interno que han sido previstas en las faltas imputadas. Se procederá a imponer la sanción a que haya lugar, la cual debe ser proporcional a los hechos que la motivaron. El EMPLEADOR deberá notificar por escrito la decisión final dentro de los ocho (8) días siguientes a la práctica de la diligencia de descargos, y de la misma forma le comunicará al TRABAJADOR que puede recurrir tal decisión y ante qué órgano de la empresa lo podrá hacer.

Parágrafo 1°. El TRABAJADOR deberá firmar la copia de la comunicación con cédula, fecha y hora. En el evento en que el TRABAJADOR se niegue a firmar, se deberá solicitar a dos (2) testigos que den fe de lo anterior y firmen la copia respectiva.

Parágrafo 2°. Esta documentación debe archivar en la carpeta del TRABAJADOR, como constancia del adelantamiento del debido proceso.

6. Posibilidad de acudir ante la jurisdicción ordinaria: En caso de desacuerdo con lo expuesto, el TRABAJADOR podrá acudir a la jurisdicción ordinaria.

Parágrafo 1°. En el comunicado de pronunciamiento definitivo, se deberá dejar claro y expreso un texto que indique que “en caso de desacuerdo con lo expuesto, se podrá acudir a la jurisdicción ordinaria” sin que ello implique que la decisión tomada por el EMPLEADOR quede en suspenso.

7. Aplicación de sanciones y terminación del contrato de trabajo. La aplicación de sanciones o la terminación del contrato individual de trabajo solo procederá una vez se haya adelantado el procedimiento establecido en el presente reglamento interno de trabajo.

**ARTÍCULO 56 -** El procedimiento establecido en el presente capítulo debe surtir observando el principio de inmediatez, según el cual, debe existir un tiempo razonable entre la comisión de la falta y la decisión del EMPLEADOR de sancionar disciplinariamente a un TRABAJADOR. En el caso de hechos pasados a penas conocidos, la inmediatez de la sanción se analizará respecto del momento en que el EMPLEADOR tuvo conocimiento del hecho o acto irregular.

**ARTÍCULO 57 -** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

	<b>ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS</b>	<b>REVISION 01</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	<b>Página 18 de 21</b>
		<b>VIGENCIA: 01 DEL AGOSTO ENERO DEL AÑO 2020</b>

## CAPÍTULO XV

### Reclamos. Personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

**ARTÍCULO 58** -Los reclamos de los TRABAJADORES se harán ante la persona que ocupe en ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS. el cargo de Gerente, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

**ARTÍCULO 59.-** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el TRABAJADOR o TRABAJADORES pueden asesorarse del sindicato respectivo.

**Parágrafo.** ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS. NO existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

## CAPÍTULO XVI

### Mecanismos de prevención del Acoso Laboral y procedimiento interno de solución

**Artículo Definición.** Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un EMPLEADOR, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

**ARTÍCULO 60.** —Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por el empleador constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en el empleador, y que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 61.** —En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, el empleador ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluye campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

	<b>ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS</b>	<b>REVISION 01</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	<b>Página 19 de 21</b>
		<b>VIGENCIA: 01 DEL AGOSTO ENERO DEL AÑO 2020</b>

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

- a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
- b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
- c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere el empleador para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 62.-** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. El empleador tendrá un comité integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "*Comité de Convivencia Laboral*".

2. El *Comité de Convivencia Laboral* realizará las siguientes actividades:

- a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral d.el empleador en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral del empleador.
- f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. El Comité se reunirá por lo menos cada dos meses, designará de su seno un Coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso

	<b>ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS</b>	<b>REVISION 01</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	<b>Página 20 de 21</b>
		<b>VIGENCIA: 01 DEL AGOSTO ENERO DEL AÑO 2020</b>

laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente.

En caso de ser necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

**ARTÍCULO 63 - Conductas prohibidas.** En aras de proteger al trabajador y de desarrollar el propósito a que se refiere el presente capítulo, están prohibidas en la Empresa las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
4. Múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos;
5. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
6. El trato discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
7. La negativa, claramente injustificada a otorgar licencias por enfermedad, ordinarias o de vacaciones cuando se den las condiciones legales para pedir las;
8. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes con contenido ofensivo, injurioso o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social;
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada.

## **CAPÍTULO XVII**

### **Publicación.**

**ARTÍCULO 64.-** Será especial deber del Empleador publicar el presente Reglamento Interno de Trabajo mediante la fijación de su texto en dos sitios visibles a todo el público. Dentro de los siguientes 15 días,

	<b>ASESORIAS E IMPORTACIONES FRITEC SAS</b>	<b>REVISION 01</b>
	<b>REGLAMENTO DE TRABAJO</b>	<b>Página 21 de 21</b>
		<b>VIGENCIA: 01 DEL AGOSTO ENERO DEL AÑO 2020</b>

los trabajadores podrán solicitar al empleador los ajustes que considere necesarios, cuando las cláusulas no estén de acuerdo con la ley.

De no existir acuerdo entre las partes, esta situación deberá ser puesta en conocimiento de la correspondiente Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, para que se comisione a un inspector de trabajo e inicie la investigación administrativo laboral, en caso de ser necesario.

### **CAPÍTULO XVIII** **Vigencia**

**ARTÍCULO 65.** —El presente reglamento entrará a regir 15 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121). Para su aplicación, no se requiere aprobación por parte del Ministerio de la Protección Social, conforme a las previsiones de los Artículos 17 y 65 de la Ley 1429 de 2010.

### **CAPÍTULO XIX** **Disposiciones finales**

**ARTÍCULO 66.** —Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido el empleador.

**ARTÍCULO 67.**—No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

Cali. 1 día del mes de agosto del 2020.



**PAOLA ANDREA DURAN OSSA**  
Gerente General